

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik dari aspek pengetahuan maupun aspek keterampilan perlu dilakukan secara terus menerus. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan sedangkan peningkatan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan.¹

Pemerintah melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan secara periodik mengadakan pelatihan. Kegiatan ini adalah suatu cara yang harus diterapkan untuk mendidik sumber daya manusia yang ada supaya lebih meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya, sehingga ketersediaan sumber daya manusia dalam menunjang program pemerintah dapat tercapai. Hill et al. (1987), menunjukkan bahwa program tersebut dapat tercapai dengan mengembangkan pelatihan bagi

¹ Morris, M. L & Lim, D. H. 2006. *Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer*. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 17, No. 1, pp: 85-115.

pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.² Diharapkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan tersebut akan benar-benar bermanfaat dalam menunjang prestasi kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, sehingga program-program pemerintah dapat berhasil sesuai harapan.

Dalam berlangsungnya proses pelaksanaan pendidikan atau pelatihan diperlukan komponen – komponen, salah satunya yaitu tenaga pendidik. Hal ini terdapat dalam UU No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat (5) menyatakan bahwa: “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Dan lebih diperjelas lagi pada UU No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Agar dapat memaksimalkan kualitas pelatihannya diperlukan perekrutan. Perekrutan menjadi suatu kegiatan yang penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia, karena perekrutan merupakan awal dari suatu kegiatan untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas

² Hill, T., Smith, N. D & Mann, M. F. 1987. *Role Of Efficacy Expectations In Predicting The Decision To Use Advanced Technologies: The Case Of Computers*. Journal of Applied Psychology. Vol. 72, No. 2, pp: 307- 313.

bagi lembaga/instansi/perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:33) mendefinisikan perekrutan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga SDM melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi, menentukan kebutuhan SDM diperlukan lembaga/instansi/perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi SDM.³ Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring pada pelamar yang ingin melamar.

Adapun proses rekrutmen menurut Endang. Dkk (2017:46) yaitu menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan, merencanakan proses perekrutan karyawan, memasang iklan lowongan kerja disosial media, memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar, memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis, menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan. Salah satu lembaga pelatihan yang menerapkan proses tersebut adalah PT. Kita Borneo Kompeten.

Peneliti juga melakukan wawancara tidak terstruktur dengan Kepala Divisi *Learning* terkait berapa banyak instruktur yang dimiliki serta alur kerja instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten. Menurutnya, saat ini instruktur yang dimiliki lebih dari 15 instruktur yang berstatus sebagai *freelance*. Kemudian terkait alur kerja instruktur di PT. Kita Borneo

³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Rosda

Kompeten, saat ini terhitung lebih dari 10 program kelas pelatihan di Kita Kompeten. Kelas-kelas pelatihan tersebut dirancang dengan durasi minimal 15 jam dalam seminggu, maka instruktur mendapatkan maksimal 3 jam per hari dalam berlangsungnya kegiatan pelatihan, namun 3 jam tersebut tidak termasuk instruktur melakukan evaluasi atau penilaian tiap penugasan peserta pelatihan. Berikut merupakan data peserta pelatihan dalam periode Maret 2024 – Oktober 2024, total peserta yang mengikuti pelatihan di Kita Kompeten mencapai sekitar 3500 peserta pelatihan dari 7 kelas pelatihan yang aktif saat periode tersebut. Oleh karena itu jam kerja instruktur dinilai terlalu berlebihan karena memiliki 2 jadwal kelas serta perlu memiliki waktu untuk mengevaluasi penilaian dari tiap peserta pelatihan. Di bawah ini merupakan data peserta yang mengikuti pelatihan di PT. Kita Borneo Kompeten periode Maret 2024 – Oktober 2024.



Gambar 1. 1 Grafik data peserta pelatihan periode Maret 2024 – Oktober 2024⁴

Berdasarkan analisis penilaian *rating* peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan di Kita Kompeten, diperoleh informasi bahwa ada

⁴ Sumber Data Grafik Pembelian Pelatihan di Kita Kompeten

beberapa peserta pelatihan yang kurang menyukai cara mengajar instruktur yang terlalu monoton dan juga terkadang instruktur tidak memerhatikan peserta yang mengganggu selama kegiatan pelatihan sehingga membuat peserta kurang memahami materi yang dipelajarinya. Oleh karena itu, diperlukan memiliki instruktur yang berstatus tetap dan memiliki komitmen, berkompeten dalam mengajar serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya agar meminimalisir keluhan peserta dalam mengikuti pelatihan di PT. Kita Borneo Kompeten. Berikut merupakan gambar penilaian peserta yang mengalami keluhan pada instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten.



Gambar 1. 2 *Rating* Peserta Pelatihan Setelah Mengikuti Pelatihan Di PT. Kita Borneo Kompeten

Perihal hal tersebut peneliti juga melakukan wawancara dengan pimpinan Kita Kompeten mengenai metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan pada tanggal 4 September 2023. Menurut beliau, Kita

Kompeten hanya menggunakan metode rekrutmen instruktur melalui wawancara dan pemeriksaan administrasi calon instruktur. Pada proses rekrutmen pihak Kita Kompeten menghubungi calon instruktur untuk melakukan wawancara seputar bidang keahlian, pengalaman mengajar, dan tentang diri instruktur. Apabila hasil dari wawancara tersebut sesuai dengan kebutuhan pihak Kita Kompeten maka calon instruktur tersebut akan diterima menjadi instruktur di Kita Kompeten. Namun, pada saat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pihak Kita Kompeten tidak menggunakan instrumen penilaian hal ini berdasarkan wawancara dengan salah satu staf *learning*. Menyikapi pokok masalah yang ada, program rekrutmen yang dilakukan tidak boleh sembarangan, karena menyangkut produktivitas lembaga pelatihan tentunya proses rekrutmen harus dilakukan dengan hati-hati dan teliti.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Divisi *Learning* di Kita Kompeten, Kita Kompeten belum memiliki instrumen penilaian untuk calon instruktur. Hal tersebut dikarenakan minimnya pengetahuan staf Kita Kompeten perihal penyusunan instrumen penilaian dan standar kompetensi yang harus dimiliki untuk seorang instruktur. Saat ini penilaian rekrutmen instruktur yang dilakukan oleh Kita Kompeten hanya berdasarkan riwayat pengalaman mengajar calon instruktur.

Penerapan konsep Teknologi Pendidikan dalam pembuatan instrumen penilaian menjadi salah satu alternatif yang dapat dilakukan

oleh Kita Kompeten. Merujuk pada definisi Teknologi Pendidikan AECT 2004 yaitu.

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and manging appropriate technological processes and resources”.*⁵

Dilihat dari salah satu elemennya yaitu “meningkatkan kinerja”, penilaian kinerja merupakan bagian dari rangkaian meningkatkan kinerja. Dengan dilakukannya penilaian, dapat terlihat kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam melakukan penilaian kinerja diperlukannya instrumen penilaian atau lembar penilaian. Instrumen penilaian berfungsi sebagai “alat” yang digunakan untuk mengumpulkan atau menghasilkan data. Data tersebut akan digunakan sebagai bahan penilaian. Agar memperoleh instruktur yang memiliki kualitas yang sesuai, maka perlu disusun alat (instrumen) untuk menilai kompetensi instruktur berdasarkan pada keterampilan mengajar dan standar kompetensi yang tepat. Instrumen yang dibuat harus sesuai dengan prosedur dan berisikan indikator-indikator yang jelas dan terukur.

Berdasarkan masalah tersebut peneliti ingin mengembangkan instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur Kita Kompeten yang bertujuan memperoleh calon instruktur yang memiliki

⁵ Januszweski, A., & Michael, M. (2008). *Educational technology: A definition with commentary*. New York: Lawrence Erlbaum Association

keterampilan mengajar dengan standar kompetensi instruktur yang tepat. Dengan adanya instrumen penilaian berdasarkan pada acuan yang jelas maka diharapkan dapat memperbaiki kualitas instruktur dan juga meminimalisir keluhan peserta pelatihan. Dengan pertimbangan tersebut maka pengembang memilih untuk berkontribusi dalam membuat instrumen penilaian keterampilan mengajar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik instruktur yang sesuai untuk Kita Kompeten?
2. Apa saja standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang instruktur di Kita Kompeten?
3. Instrumen penilaian keterampilan mengajar seperti apa yang dibutuhkan oleh Kita Kompeten?
4. Bagaimana mengembangkan instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur di Kita Kompeten?

C. Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini difokuskan pada bagaimana mengembangkan instrumen penilaian keterampilan mengajar. Instrumen keterampilan mengajar meliputi keterampilan-keterampilan instruktur oleh Kita Kompeten dalam mengajar, contoh Mengelola Kelas, Membuka Pelajaran, Menilai

kemajuan kompetensi peserta pelatihan secara individu, dan lain sebagainya. Sasaran dalam penelitian ini adalah Staf Learning di Kita Kompeten. Tempat yang dijadikan sumber data dan penelitian ini adalah lembaga pelatihan Kita Kompeten

D. Tujuan Pengembangan

Berdasarkan analisis masalah, identifikasi masalah, dan ruang lingkup, maka tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan instrumen penilaian keterampilan mengajar untuk calon instruktur di PT. Kita Borneo Kompeten.

E. Kegunaan Pengembangan

Hasil pengembangan ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai proses mengembangkan instrumen penilaian keterampilan mengajar di lembaga pelatihan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian pengembangan serupa dibidang Teknologi Pendidikan.

2. Manfaat Praktik:

a. Kita Kompeten

Peneliti berharap hasil penelitian pengembangan instrumen penilaian ini dapat diterapkan pada proses rekrutmen instruktur di Kita Kompeten.

b. Pengguna

Peneliti berharap hasil penelitian pengembangan instrumen penilaian ini dapat menjadi acuan dalam proses rekrutmen instruktur.

c. Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman baru dalam melakukan pengembangan instrumen penilaian keterampilan mengajar pada lembaga atau institusi pendidikan.

